

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI
ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA SATUAN
KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD)

(Studi pada Dinas Cipta karya dan Tata Ruang Kota Surabaya)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana EKONOMI
Progdi Akuntansi



Oleh :

MUHAMMAD JAMALUDDIN AKBAR

1013010044/FEB/EA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2014

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI
ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA SATUAN
KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD)

(Studi pada Dinas Cipta karya dan Tata Ruang Kota Surabaya)

SKRIPSI



Oleh :

MUHAMMAD JAMALUDDIN AKBAR

1013010044/FEB/EA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2014

SKRIPSI

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI, TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD)

(Studi pada Dinas Cipta karya dan Tata Ruang Kota Surabaya)

Yang diajukan

Muhammad Jamaluddin Akbar
1013010044/FEB/EA

Disetujui untuk mengikuti ujian lisan oleh

Pembimbing Utama

Prof. DR. H. Soeparlan Pranoto, MM, AK, CA
NIP. 314203 09 0276 2

Tanggal :

Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Drs. Ec. Rahman Amrullah Suwaidi, MS
NIP.19600330 198603 1003

SKRIPSI

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI, TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD)

(Studi pada Dinas Cipta karya dan Tata Ruang Kota Surabaya)

Yang diajukan

Muhammad Jamaluddin Akbar
1013010044/FEB/EA

Telah diseminarkan dan disetujui untuk mengikuti ujian skripsi oleh

Pembimbing Utama

Prof. DR. H. Soeparlan Pranoto, MM, AK, CA
NIP. 314203 09 0276 2

Tanggal :

Mengetahui

Ketua Program Studi

DR. Hero Priono, SE, MSI, AK, CA
NIP. 19611011 199203 1001

SKRIPSI

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI ORGANISASI,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA
PERANGKAT DAERAH (SKPD)
(Studi pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya)

Disusun oleh :

Muhammad Jamaluddin Akbar
1013010044/FEB/EA

Telah dipertahankan Dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Progdi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 17 April 2014

Pembimbing :
Pembimbing Utama

Tim Penguji :
Ketua

Prof.Dr.H.Soeparlan Pranoto, MM, AK, CA

Prof.Dr.H.Soeparlan Pranoto, MM, AK, CA

Sekretaris

Dra. Ec.Dyah Rahmawati, MM

Anggota

Drs.Ec.R.Syarief Hidayat,Msi

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa timur

Dr. H . Dhani Ichsanuddin Nur, MM
NIP. 19630924 198903 1001

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, kenikmatan dan anugrahnya yang tak terhingga sehingga saya berkesempatan menimba ilmu hingga jenjang perguruan tinggi. Berkat rahmatnya pula,memungkinkan saya untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI, TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) . (studi pada Dinas Cipta karya dan Tata ruang Kota Surabaya)”

Sebagaimana diketahui bahwa penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE). Walaupun dalam penulisan skripsi ini penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki,tetapi penulis yakin tanpa adanya saran dan bantuan maupun dorongan dari beberapa pihak maka skripsi ini tidak akan mungkin tersusun sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Teguh Soedarto, MP, selaku rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. H. Dhani ichsanudin N., MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

3. Bapak Drs. Ec. Rahman Amrullah Suwaidi, MS, selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Dr. Hero Priono, M.Si, AK, selaku Profdi Akuntansi Dekan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Bapak Prof. DR. H. Soeparlan Pranoto, MM, AK, CA selaku Dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dengan sabar memberi pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Para dosen yang telah memberikan banyak bekal ilmu pengetahuan dan suri tauladan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
7. Orang tua, dan kakak yang telah memberikan semangat dan doa pada saat pembuatan skripsi.
8. Teman-teman saya Putu, Helmi, Arif, agung, acil, risky kurniawan, risky brianta, budiman, yogi, dimas, bram, nova, firda, epol, dewi, yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi sehingga proses pengerjaan lebih mudah.
9. Seluruh Kawan-kawan Himpunan Mahasiswa akuntansi “HMAK” yang telah memberi pelajaran organisasi yang tak ternilai harganya.
10. Seluruh pegawai Dinas Cipta karya dan Tata Ruang Kota Surabaya yang telah membantu memperoleh informasi dalam penyusunan skripsi ini

11. Ibu Retno yang telah memberikan link ke dinas dan memudahkan saya untuk menyelesaikan skripsi
12. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini sampai selesai

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan dan selalu melimpahkan rahmat dan hidayahnya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, walaupun demikian saran dan petunjuk yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaannya. Penulis mengharapakan Penelitian ini dapat menambah pengetahuan kita serta bermanfaat bagi semua pihak

Surabaya, 1 April 2014

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAKSI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1 Kualitas Sumber Daya Manusia	11
2.2.1.1 Definisi Kualitas SDM.....	11

2.2.1.2 Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Pemerintah	12
2.2.1.3 Ruang Lingkup Pengembangan SDM	12
2.2.2 Komunikasi	13
2.2.2.1 Definisi Komunikasi	13
2.2.2.2 Fungsi – fungsi Komunikasi	14
2.2.2.3 Komunikasi Organisasi	15
2.2.2.4 Hambatan Komunikasi	16
2.2.3 Komitmen Organisasi	18
2.2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi	18
2.2.3.2 Dimensi Komitmen Organisasi	18
2.2.4 Kinerja	19
2.2.4.1 Definisi Kinerja	19
2.2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja	21
2.2.4.3 Pengukuran Kinerja	21
2.2.5 Hubungan Kualitas SDM terhadap Kinerja SKPD	23
2.2.6 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja SKPD	23
2.2.7 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD	24
2.3 Kerangka Konseptual	25
2.4 Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Objek Penelitian	29
3.2 Operasional Variabel	30
3.2.1 Variabel Bebas (X).....	30
3.2.1.1 Kualitas SDM (X1).....	30
3.2.1.2 Komunikasi (X2).....	30
3.2.1.3 Komitmen Organisasi	30
3.2.2 Variabel Terikat (Y)	31
3.2.2.1 Kinerja	31
3.2.3 Pengukuran Variabel.....	31
3.3 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5 Teknik Analisis	41
3.6 Uji Hipotesis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Analisis Deskriptif Jawaban Responden	46
4.1.1. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1).....	46
4.1.2. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Komunikasi (X2)	48
4.1.3. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi (X3)	50

4.1.4.	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja (Y) .	52
4.2.	Analisis Partial Least Square	54
4.2.1.	Convergent Validity	55
4.2.1.1.	Indikator Validitas	55
4.2.1.2.	Composite Reliability	57
4.2.2.	Discriminant Validity	58
4.2.2.1.	Cross Loadings	58
4.2.2.2.	Nilai Average Variance Extracted	59
4.2.2.3	Korelasi Antara Konstrak dengan AVE	59
4.2.3.	Evaluasi Model Struktural	62
4.2.4.	Uji Kausalitas	62
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian	64
4.3.1.	Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja SKPD	64
4.3.2.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja SKPD	66
4.3.3.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD ..	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		69
5.1.	Kesimpulan	69
5.2.	Saran	69
5.3.	Keterbatasan	70
5.4.	Implikasi	71
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual	26
Gambar 4.1 : Kurva Uji Kausalitas	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Anggaran Dinas PU cipta Karya dan Tata Ruang 2011 -2012 ...	4
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Dinas PU cipta karya dan Tata Ruang 2014	37
Tabel 4.1 : Jawaban Responden Pada Variabel Kualitas SDM (X1)	47
Tabel 4.2 : Jawaban Responden Pada Variabel Komunikasi (X2)	49
Tabel 4.3 : Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi (X3)	51
Tabel 4.4 : Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja (Y)	53
Tabel 4.5 : Pengujian Convergent Validity Yang Kedua	56
Tabel 4.6 : Composite Reliability dan Cronbachs Alpha	57
Tabel 4.7 : Cross Loading	58
Tabel 4.8 : Nilai AVE.....	59
Tabel 4.9 : Korelasi Variabel Konstruk	60
Tabel 4.10 : Akar AVE	60
Tabel 4.11 : R-square	62
Tabel 4.12 : Uji Hipotesis	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesoner

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden

Lampiran 4 output PLS

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI ORGAISASI,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA
PERANGKAT DAERAH (SKPD).

(studi pada Dinas Cipta karya dan Tata Ruang Kota Surabaya)

Muhammad Jamaluddin Akbar

ABSTRAK

Tuntutan akan adanya pemerintahan yang baik dan bersih ini ditujukan pada aparat pemerintah menyangkut prestasi kerja yang menuntut pemerintah agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dengan cara memberikan pelayanan yang berkualitas serta adanya Pembagian tugas secara baik pada organisasi pemerintahan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kualitas SDM, Komunikasi Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SKPD.

Penelitian ini menggunakan data primer diperoleh dari hasil kuesoner di Dinas Cipta karya dan Tata ruang Kota Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Cipta karya dan Tata Ruang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling berjumlah 60 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah partial least square (PLS).

Berdasarkan hasil penelitian, nilai T-statistik dari kualitas SDM adalah 0,341 kurang dari 1,96 artinya variable tersebut tidak signifikan terhadap kinerja. Untuk nilai t-statistik dari variable komunikasi sebesar 1,536 kurang dari 1,96 artinya variable tersebut tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan nilai T-statistik dari variable komitmen organisasi sebesar 2,137 melebihi dari 1,96 artinya variable tersebut signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Kualitas SDM, Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja SKPD.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 . Latar Belakang Penelitian

Undang-undang (UU) No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang direvisi menjadi UU No.32 Tahun 2004 dan diubah dengan Peraturan Perundang-undangan (Perpu) No.3 Tahun 2005 serta UU No.25 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah yang direvisi menjadi UU No.33 Tahun 2004, menjadi tonggak awal dari otonomi daerah. Seiring dengan otonomi daerah yang terjadi, semangat reformasi menginginkan adanya perubahan sistem pemerintahan ke arah yang lebih baik (Good Governance).

Tuntutan akan adanya pemerintahan yang baik dan bersih ini ditujukan pada aparatur pemerintah menyangkut prestasi kerja yang menuntut pemerintah agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dengan cara memberikan pelayanan yang berkualitas serta adanya Pembagian tugas secara baik pada organisasi pemerintahan tersebut (Baridwan dalam Tuasikal, 2007).

Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Menurut Indra (2006), Kinerja adalah gambaran

pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Pencapaian kinerja yang baik pada masing-masing SKPD tidak lepas dari beberapa faktor, yakni faktor pertama ialah pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki SKPD tersebut. Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. (Widodo, 2001 dalam Kharis, 2010).

Kualitas SDM merupakan permasalahan serius jika dikaitkan dengan kinerja pemerintah daerah yang dinilai masih rendah. Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi, sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja SKPD dalam pengelolaan keuangan daerah adalah komunikasi. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari suatu komunikasi baik komunikasi dengan pimpinan ataupun sesama rekan kerja. Komunikasi akan memengaruhi jalannya kegiatan yang berlangsung setiap harinya, mulai dari pemberian disposisi, pengerjaan administrasi sampai dengan pelaksanaan kegiatan. Menurut Arep dan

Tanjung (2004;81) Komunikasi adalah informasi mengalir secara bebas dari atas kebawah atau sebaliknya.

Keberhasilan organisasi pemerintah lebih banyak ditentukan oleh keunggulan pemimpinnya. Keunggulan pemimpinnya ditentukan oleh keunggulannya dalam berkomunikasi dengan seluruh anggota organisasi dan lingkungan dia berada, oleh karena itu komunikasi pemerintahan merupakan hal yang penting. Pembangunan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat atau daerah akan dapat berhasil jika pemimpin mampu mengkomunikasikannya kepada seluruh anggota dan rakyatnya.

Selain faktor diatas, hal yang mempengaruhi kinerja SKPD dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang transparan dan akuntabel dalam pengelolaan keuangan daerah adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memberikan usaha yang maksimal untuk kemajuan organisasi.

Suatu bentuk komitmen kerja yang muncul tidak hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi.

Menurut Griffin (2008) komitmen organisasi (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu

mengenal dan terikat pada organisasinya. Pendapat lain dikemukakan Dessler (2000 : 319) menyatakan “ komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya”. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan dan tidak hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan peduli terhadap organisasi dan kinerja yang tinggi.

Dalam Penelitian ini instansi yang menjadi sampel adalah Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya. Adapun data anggaran Dinas Cipta Karya dan Tata ruang adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1: Data Anggaran dinas Cipta Karya dan Tata ruang Tahun 2011 dan 2012

Tahun	Anggaran setelah perubahan (Rp)	Realisasi (Rp)	Selisih (Rp)	Persentase (%)
2011	243,180,799,481	59,809,397,138	183,371,402,234	75,41
2012	275,702,620,206	186,226,980,997	89,475,639,209	32,45

Sumber : www.surabaya.go.id

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas maka penelitian ini mengambil judul “PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI, TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) . (studi pada Dinas Cipta karya dan Tata ruang Kota Surabaya)”

1.2. Rumusan masalah

1. Apakah kualitas SDM (X_1) dapat berpengaruh terhadap kinerja SKPD (Y) ?
2. Apakah komunikasi Organisasi (X_2) dapat berpengaruh terhadap Kinerja SKPD (Y) ?
3. Apakah Komitmen Organisasi (X_3) dapat berpengaruh terhadap Kinerja SKPD (Y) ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja SKPD
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja SKPD
3. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SKPD

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Operasional (praktis)

Diharapkan Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi bagi instansi atau lembaga dalam upaya mewujudkan Kinerja SKPD yang baik melalui kualitas SDM, komunikasi Organisasi, dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi sumber referensi bagi para mahasiswa/I dalam pengembangan akuntansi sektor publik khususnya bagi kinerja SKPD.